

УДК 331.101.3

Папіж Ю.С.¹, Дубей Ю.В.², Ситников М.О.³

¹ к.е.н., доц. НТУ «Дніпровська політехніка», Україна

² к.е.н., доц. НТУ «Дніпровська політехніка», Україна

³ бакалавр кафедри менеджменту, група 073-213-1, «НТУ «Дніпровська політехніка», Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ

Управління персоналом є комплексною системою, яка включає різні напрями, форми і види організаційної взаємодії з працівниками підприємства. Основними напрямками системи управління є підбір і відбір персоналу, його адаптація, мотивація, збереження, кадровий розвиток, навчання, оцінка діяльності працівників з точки зору реалізації цілей підприємства.

Основні функції управління персоналом наступні:

- ✓ організаційна – це планування джерел забезпечення необхідною кількістю робітників, що володіють задовільним рівнем знань, вмінь і компетенцій;
- ✓ соціально–економічна – комплекс заходів для адаптації і ефективного довгострокового функціонування;
- ✓ відтворювальна – створення умов для розвитку працівників [1].

Мета управління персоналом досягається через виконання загальних та спеціальних функцій. Усі керівні органи виконують загальні функції (планування, організація, мотивація та контроль) у межах, визначених для кожного органу. Спеціальні функції управління персоналом виконують функціональні відділи відповідно до своїх функціональних обов'язків.

Основними компонентами системи управління персоналу є:

- суб'єкт, тобто джерело управлінського впливу, який здійснює контроль, виконує функції лідерства та впливу на об'єкт для відновлення об'єкта до бажаного предметного стану;
- об'єкт, на який спрямовано управлінський вплив;
- управлінський вплив, тобто група цілеспрямованих та організованих команд, інструментів, прийомів та методів, що застосовуються для впливу на об'єкти та внесення фактичних змін у їх статус;
- зворотній зв'язок, тобто інформація про вплив суб'єкта на управління та зміни [2].

Система управління персоналом включає: кадрове планування; визначення існуючої потреби в наймі працівників; підбір співробітників; відбір; наступний найм працівників; адаптація найнятого персоналу; навчання кадрів; кар'єра.

Головними елементами системи управління персоналом є підсистеми (рисунк 1), що забезпечують основні напрямки, принципи і методи системи управління персоналом [3].



Рисунок 1.2 – Підсистеми управління персоналом

Отже, персонал підприємства на сучасному етапі слід розглядати не просто як сукупність працівників, які задіяні у виробничому процесі, а як сукупність системопов'язаних працівників з їх особистісними характеристиками, знаннями, вміннями, навиками роботи у колективі, які вони використовують у трудовій діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабчинська О. І. Розвиток персоналу інноваційно-активного підприємства як об'єкт управління у підвищенні конкурентоздатності. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. № 5. Том 1. Економічні науки. С.146-149. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2021/12/2021-5t1-24.pdf> (дата звернення 26.04.2025).
2. Балановська Т. І., Михайличенко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навч. посіб. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.
3. Вовк О. М., Ковальчук А. М., Мацаєнко Ю. О. Діагностика ефективності управління персоналом. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2020. №5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/53.pdf (дата звернення 29.04.2025).